

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Di bawah ini akan menjelaskan tentang kesimpulan yang sudah dirangkum dari hasil dan pembahasan tadi agar pembaca lebih mengetahui apa kesimpulan dari penelitian ini.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil dan pembahasan di Bab IV tadi dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari 12 responden yang sudah diteliti, 1 orang memiliki karakter individu Most C tinggi dan Least I & D tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most C & D tinggi dan Least I & D tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most I tinggi dan Least I,D, & S tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most I,S, & D tinggi dan Least S,D, & I tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most I,D, & S tinggi dan Least D,S, & I tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most I & S tinggi dan Least D,S, & I tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most S,D, & C tinggi dan Least D,S, & I tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most S,D, & I tinggi dan Least S,D, & I tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most I & D tinggi dan Least D,I, & S tinggi, 1 orang memiliki karakter individu Most D,C, & S tinggi dan Least D,I, & S tinggi, dan 1 orang memiliki karakter individu Most I & S tinggi dan Least D tinggi, serta 1 orang lagi memiliki karakter individu Most S,D, & I tinggi dan Least S & D tinggi.
  - b. Dari 9 jenis pekerjaan yang diteliti, ada 1 jenis pekerjaan yang memiliki karakter pekerjaan D & I yaitu Admin Akuntansi Kelas Sore, serta ada 1 jenis pekerjaan yang memiliki karakter pekerjaan D,I, & S yaitu Bagian Perkuliahan Progdil Manajemen, kemudian ada 1 jenis pekerjaan
- Program Studi Manajemen FEB UNIKA Soegijapranata**

yang memiliki karakter pekerjaan C yaitu Biro Skripsi, setelah itu ada 1 jenis pekerjaan yang memiliki karakter pekerjaan D,I, & C yaitu Admin S1-S2 Manajemen dan ada 1 jenis pekerjaan yang memiliki karakter pekerjaan D,I, & C juga yaitu Admin S2 Akuntansi, lalu ada 1 jenis pekerjaan yang memiliki karakter pekerjaan berbeda seperti Admin Progdi Akuntansi memiliki karakter pekerjaan D & I, sedangkan Admin Progdi Perpajakan memiliki karakter pekerjaan D,I & C , selanjutnya ada 1 jenis pekerjaan yang memiliki karakter pekerjaan berbeda seperti Bagian Perkuliahan Progdi Manajemen yang memiliki karakter pekerjaan D,I, & S, sedangkan Bagian Perkuliahan Progdi Akuntansi memiliki karakter pekerjaan C, setelah itu ada 1 jenis pekerjaan yang memiliki karakter pekerjaan D yaitu Bagian Rumah Tangga It 2,3,4, dan 5 untuk yang terakhir ada 1 jenis pekerjaan yang memiliki karakter pekerjaan D,S, & C yaitu Admin Keuangan, Sarana, dan Prasarana.

- c. Dari 12 responden yang diteliti, ada 9 orang yang sesuai antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya. Lalu sisanya 3 orang tidak sesuai antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya.

## 5.2. Saran

Di bawah ini akan menjelaskan tentang saran yang diberikan untuk individu maupun instansi agar bisa berguna nantinya.

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang sudah dijabarkan dalam Bab IV, maka saran yang bisa diberikan, yaitu :

- a. Bagi Individu

Saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini yaitu, jika ada individu yang sesuai antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya, maka individu tersebut sudah dapat dibilang baik dan

bisa tetap dipertahankan pada posisi pekerjaannya saat ini. Individu yang tidak sesuai antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya dapat dicarikan atau diberikan alternatif solusi untuk posisi pekerjaan yang lebih sesuai dengan karakter individunya. Jika seorang individu tidak mau dipindahkan dari posisi aslinya, maka seorang individu tersebut harus bisa merubah karakter Most serta karakter adaptasinya agar bisa menyesuaikan dengan karakter pekerjaannya saat ini. Mengetahui karakter diri kita sendiri dapat mempermudah menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan saat ini.

b. Bagi Instansi

Kesesuaian antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan dengan metode DISC bisa dipergunakan oleh instansi, karena bisa menjadi dasar rekrutmen, mutasi, maupun promosi. Dengan pertimbangan kesesuaian antara karakter individu dengan karakter pekerjaan dimana seseorang akan diposisikan dalam bekerja, dan diharapkan seorang karyawan bisa lebih optimal karena tenaga dan pikiran yang digunakan untuk adaptasi bisa menjadi lebih kecil. Jika tenaga dan pikiran yang digunakan adaptasi besar maka bisa jadi muncul banyak tekanan saat bekerja, karena karyawan tidak sesuai antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya.